

DER BOTE

SOMMER 25

Teamversammlungen in Planung

Aktuell planen wir Teamversammlungen. Diese sind uns besonders wichtig um mit euch ins Gespräch zu kommen, Fragen zu klären und Anregungen aufzunehmen.

Wir möchten den Austausch mit euch fördern und freuen uns auf einen offenen Dialog und eine rege Beteiligung.

Die genauen Termine werden wir in Absprache mit den Team- und Objektleitern bekanntgeben.

Stand BV-Urlaub

Derzeit befinden wir uns in konstruktiven Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zur Neufassung der Betriebsvereinbarung (BV) Urlaub. Die bisherige BV wurde zum Jahr 2024 gekündigt, um sie an aktuelle Gegebenheiten anzupassen. Die Gespräche verlaufen erfreulich positiv. Nur noch wenige Details sind zu klären.

Die BV- BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) aktualisiert.

Was sind die Ziele des BEM

- Gesundheit & Arbeitsfähigkeit erhalten, fördern & wiederherstellen
- Arbeitsunfähigkeit überwinden & Rückfällen vorbeugen
- Kündigungen wegen Krankheit vermeiden
- Arbeitsplatz sichern

Wer kann teilnehmen?

Alle Kolleginnen und Kollegen, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen arbeitsunfähig waren (lt. BV Mitarbeiter, die innerhalb der letzten zwölf Monate länger als 6 Wochen (42 Kalendertage) ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren) – aber auch Mitarbeiter*

die ein BEM begründet einfordern, bevor die gesetzlichen Bedingungen erfüllt sind.

Wichtig:

- **Freiwillig:** Teilnahme nur mit deinem Einverständnis
- Solltest du nicht am BEM teilnehmen bzw. es abbrechen, dürfen dir deshalb keine Nachteile entstehen
- Du hast das Recht eine Vertrauensperson hinzuzuziehen. (BR, SBV, etc.)
- **Vertraulich:** Deine Daten sind geschützt – keine Weitergabe ohne deine Zustimmung

So läuft das BEM ab:

1. Du bekommst ein Angebotsschreiben mit Infos zum BEM
2. Du entscheidest, ob du ein Gespräch möchtest. Hierfür hast du 4 Wochen Zeit
3. Im Erstgespräch wird gemeinsam geschaut, wie du unterstützt werden kannst
4. Falls nötig, werden Maßnahmen geplant – aber immer in Absprache mit dir und nur mit deiner Zustimmung.

Mögliche Maßnahmen

- Arbeitsplatzanpassung
- Wiedereinstieg (z. B. stufenweise Wiedereingliederung)
- Gesundheitsangebote, Schulungen, Reha
- Flexible Arbeitszeiten oder Versetzung

Sprich uns gern an – wir beraten dich gern!

DER BOTE

SOMMER 25

IKTD: Automatisierte Transportvergabe im Nachtdienst – bislang verhindert

Geplanter Schritt des Arbeitgebers:

Die Patiententransporte sollen künftig automatisiert den Kolleginnen und Kollegen im Nachtdienst zugewiesen werden. Ziel dieser Maßnahme ist es, den Disponenten in der Nachtschicht des IKTD einzusparen.

Stellungnahme des Betriebsrats:

Nach intensiver Rücksprache mit den Kolleginnen und Kollegen im Patiententransport haben wir als Betriebsrat entschieden, dem Vorhaben nicht zuzustimmen. Wir haben unsere Bedenken dem Arbeitgeber deutlich gemacht.

Der Arbeitgeber konnte nicht überzeugend darlegen, dass durch eine mögliche Fehlsteuerung der automatischen Vergabe keine Risiken für den Patienten entstehen. Ebenso blieb unklar, wie sichergestellt werden soll, dass durch den Wegfall eines Disponenten keine zusätzliche Belastung für das übrige Nachtdienstpersonal entsteht.

Überstunden? Ja, aber lieber mehr Personal!

Als Betriebsrat ist es unsere Aufgabe, eure Interessen zu vertreten und für faire, gesunde und nachhaltige Arbeitsbedingungen zu sorgen. In diesem Zusammenhang möchten wir euch erläutern, weshalb die Vermeidung von Überstunden wichtig ist:

Wir haben Verständnis

Wir wissen, dass es Kolleginnen und Kollegen gibt, die auch mal gerne eine Überstunde machen – sei es aus Kollegialität, um Aufgaben fer-

tigzustellen oder um sich etwas dazuzuverdienen. Dafür haben wir als Betriebsrat selbstverständlich Verständnis. Wichtig ist uns, dass dies nicht zur Regel wird und der persönliche Einsatz nicht strukturelle Probleme verdeckt oder die Belastung für andere erhöht.

Wir wissen durch Rückmeldungen vieler Kolleginnen und Kollegen, dass immer wieder die schlechte personelle Besetzung beklagt wird, ebenso wie der ständige Druck, Überstunden leisten zu müssen. Diese Rückmeldungen zeigen deutlich, dass die Belastungsgrenze vielerorts bereits erreicht oder überschritten ist. Genau deshalb ist es so wichtig, Überstunden nicht als Dauerlösung hinzunehmen, sondern auf strukturelle Verbesserungen hinzuwirken.

Zudem sind wir überzeugt: Es wäre für alle Beteiligten besser und fairer, wenn zusätzliche Arbeit durch eine dauerhafte Erhöhung der Stunden mit einem entsprechend höheren Lohn vergütet würde, statt auf ständig wechselnde Überstunden zu setzen. Das schafft Verlässlichkeit – sowohl für euch als Beschäftigte als auch für die Dienstplanung.

Faire Arbeitsverteilung

Überstunden signalisieren oft, dass zu wenig Personal für die anfallenden Aufgaben eingeplant ist. Wenn Überstunden zur Regel werden, entsteht ein falsches Bild von der tatsächlichen Personalsituation. Dies kann dazu führen, dass notwendige Neueinstellungen oder Umstrukturierungen ausbleiben. Nur wenn sichtbar wird, dass die Arbeit in der regulären Zeit nicht zu schaffen ist, können langfristige Lösungen gefunden werden – wie z. B. mehr Personal oder optimierte Abläufe.

DER BOTE

SOMMER 25

Ablehnung von Überstunden zur Sicherung des Personalschlüssels

Als Betriebsrat wollen wir möglichst wenig Überstunden, weil sie den tatsächlichen Personalbedarf verschleiern. Nur wenn klar erkennbar ist, dass die Arbeit im vorgesehenen Zeitrahmen nicht zu bewältigen ist, besteht eine realistische Chance, den Personalschlüssel zu erhöhen oder zumindest zu erhalten. Überstunden führen oft dazu, dass die bestehende Personaldecke als ausreichend angesehen wird – obwohl sie es nicht ist. Das wirkt sich langfristig negativ auf alle Beschäftigten aus.

Dauerhafte Aufstockung statt ständiger Überstunden

Wenn jemand regelmäßig mehr arbeitet, als im Vertrag vorgesehen ist, sollte geprüft werden, ob eine dauerhafte Erhöhung der Arbeitszeit möglich und sinnvoll ist. Das schafft Planungssicherheit, gibt euch einen verlässlichen Verdienst und verhindert die Risiken und Nachteile, die mit dauerhaften Überstunden verbunden sind.

Gerade im Krankheits- oder Urlaubsfall zeigt sich, wie wichtig es ist, ausreichend fest eingeplanntes Personal zu haben – denn Überstunden können in solchen Situationen meist gar nicht kurzfristig kompensiert werden. Ein stabiler und realistischer Personalschlüssel hilft also auch, Ausfälle besser abzufangen und die Belastung gleichmäßiger zu verteilen.

Gesundheit ist ein hohes Gut

Regelmäßige Überstunden führen auf Dauer zu körperlicher und psychischer Belastung. Sie schränken eure Erholungszeiten ein und erhöhen das Risiko von Erschöpfung, Krankheit und

langfristigem Burnout. Nur wer ausreichend Zeit zur Regeneration hat, kann seine Aufgaben auch dauerhaft mit der nötigen Konzentration und Sorgfalt erfüllen.

Signal an die Unternehmensleitung

Wenn Überstunden zur Selbstverständlichkeit werden, wird dies von der Unternehmensleitung häufig nicht als Problem wahrgenommen. Indem ihr eure Arbeitszeit einhaltet, sendet ihr ein klares Signal: Wir sind bereit, unseren Beitrag zu leisten – aber nicht auf Kosten unserer Gesundheit oder Gerechtigkeit.

Motivation und Zufriedenheit

Zufriedene und motivierte Mitarbeitende sind das Rückgrat eines funktionierenden Klinikbetriebs. Wer dauerhaft über seine Grenzen hinaus arbeitet, verliert früher oder später die Motivation. Das wollen wir verhindern – im Interesse von uns allen.

Unsere Bitte an euch für mehr Personal: Achtet auf eure Arbeitszeiten und meldet dauerhafte Mehrbelastung sowohl an eure Führungskraft als auch an uns als Betriebsrat.

Nur gemeinsam können wir faire Arbeitsbedingungen sichern – und gleichzeitig dafür sorgen, dass der tatsächliche Personalbedarf erkannt wird, der Personalschlüssel erhalten wird und zusätzliche Arbeitsleistung fair und dauerhaft geregelt wird.

Euer Betriebsrat

UMG Klinikservice GmbH

DER BOTE

SOMMER 25

Mobbing und Konflikte – Wir schauen nicht weg!

Hier bei uns im Betrieb arbeiten viele Kolleginnen und Kollegen unter hohem Druck. Schichtarbeit, Zeitmangel und ständig wechselnde Anforderungen können schnell zu Konflikten führen. Leider erleben manche Beschäftigte auch Mobbing. Das heißt: Sie werden wiederholt unfair behandelt, ausgegrenzt oder unter Druck gesetzt – oft über einen längeren Zeitraum. Mobbing kann krank machen – körperlich und seelisch.

Wichtig ist: Du bist nicht allein. Wenn du betroffen bist oder etwas beobachtest, wende dich an den Betriebsrat, Mitarbeitervertretung oder aus der Personalabteilung Herr Nickel. Gemeinsam können wir helfen.

Was wir fordern für Alle:

- Ein respektvoller Umgang im Team
- Schulungen für Führungskräfte und Beschäftigte
- Klare Ansprechpersonen bei Problemen
- Schutz für Betroffene

Konflikte gehören zum Arbeitsalltag – aber wir lösen sie fair. Und gegen Mobbing setzen wir uns gemeinsam zur Wehr.



**Euer Konflikt und Mobbing Team des BR
Susanne und Iris**